



SAVONIA

Hoitajien tyytyväisyys työvaatteisiin

Kuopion yliopistollisen sairaalan lasten ja nuorten operatiivisella osastolla

Tuomas Lukkari
Niko Luostarinen

Opinnäytetyö

| | |
|--|----------------------------|
| Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala | |
| Koulutusohjelma Hoitotyön koulutusohjelma | |
| Työn tekijä(t) Tuomas Lukkari ja Niko Luostarinen | |
| Työn nimi Hoitajien tyytyväisyys työvaatteisiin Kuopion yliopistollisen sairaalan lasten ja nuorten operatiivisella osastolla | |
| Päiväys 19.12.2011 | Sivumäärä/Liitteet 25/4 |
| Ohjaaja(t) Pirkko Abdelhamid | |
| Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Kuopion yliopistollinen sairaala, lasten ja nuorten operatiivinen osasto | |
| <p>Tiivistelmä</p> <p>Työvaatteella on suuri merkitys hoitajan työergonomiaan sekä hoitajan työidentiteettiin. Hoitohenkilökunta joutuu pitämään työvaatteita päällään yhtäjaksoisesti pitkiäkin aikoja, jolloin korostuu työvaatteiden toimivuus. Hoitajien työvaatteista tai hoitajien tyytyväisyydestä heidän työvaatteisiin on tutkimustietoa vähän. Tuoreimmatkin tutkimukset kyseisestä aiheesta ovat kahden vuosikymmenen takaisia.</p> <p>Opinnäytetyössämme teimme kyselyn Kuopion yliopistollisen sairaalan lasten ja nuorten operatiivisen osaston hoitohenkilökunnalle. Kyselyssä selvitimme hoitajien mielipiteitä nykyisiin työvaatteisiin sekä kehittämis ehdotuksia niihin. Työvaatteiden kehittämiskohdat selvitettiin hoitajien näkökulmasta katsoen.</p> <p>Opinnäytetyömme on toiminnallinen opinnäytetyö, jossa on käytetty laadullisia tutkimusmenetelmiä aineiston analyysissä. Aineisto hankittiin kyselylomakkeella avulla, jossa kysyimme avoimin kysymyksin hoitajien mielipiteitä työvaatteista. Kysely toteutettiin lasten ja nuorten operatiivisella osastolla syksyllä 2011. Työssä käymme läpi opinnäytetyön prosessin sekä siihen vaikuttaneet tekijät. Opinnäytetyömme joutui monien muuttujien vaikuttamaksi ja näin ollen muutti myös opinnäytetyötä kokonaisuudessaan.</p> <p>Kyselyn tulosten perusteella hoitajilla oli hyvinkin yhteneväisiä mielipiteitä nykyisestä työasusteestaan. Vastanneet olivat esimerkiksi samaa mieltä työvaatteen joustamattomuudesta ja istuvuudesta. Juurikin näihin asioihin vastanneet olivat toivoneet muutosta.</p> | |
| <p>Avainsanat</p> <p>Työvaate tyytyväisyys, kysely, työvaate, hoitajien mielipide,</p> | |
| | |

| | | | |
|--|------------|------------------|------|
| Field of Study Social Services, Health and Sports | | | |
| Degree Programme Degree Programme of Nursing | | | |
| Author(s) Tuomas Lukkari ja Niko Luostarinen | | | |
| Title of Thesis Nurses contentment with working clothes in Kuopio university hospital surgical paediatric ward | | | |
| Date | 19.12.2011 | Pages/Appendices | 25/4 |
| Senior lecturer Pirkko Abdelhamid | | | |
| Client Organisation/Partners Kuopio university hospital | | | |
| <p>Abstract</p> <p>Working clothes have a big meaning to nurse ergonomics and identity. Nursing staff must wear working clothes continuously long period of times at which time working clothes functionality gets accentuated. There are only few researches about nurses working clothes and nurses content with it. Newest researches from these themes are over two decades old.</p> <p>In our thesis we made a survey to Kuopio university hospital nursing staff from surgical pediatric ward. In the survey we asked nurses opinion about their working clothes and how to improve them. Improvement aspects in working clothes are only gathered from nurses.</p> <p>Our thesis is a functional thesis where qualitative researcher methods are used to analyse material. We gathered the data with survey where we asked open questions about nurses opinion of working clothes. We carried out the survey at surgical pediatric ward in autumn 2011. In our thesis we go through thesis process and factors which effected it. Our thesis was effected by many variables and they changed completely our thesis.</p> <p>The survey showed that nurses have quite similar opinions about their working clothes. For example the answerers agreed that working clothes are inflexible and they don't fit well. Answerers hoped to change these matters.</p> | | | |
| <p>Keywords working clothes satisfaction, survey, working clothes, nurses opinion,</p> | | | |
| | | | |

SISÄLTÖ

| | | |
|-----|---|----|
| 1 | JOHDANTO..... | 6 |
| 2 | TAUSTA, TARKOITUS JA TAVOITE..... | 7 |
| 3 | SAIRAANHOITAJA JA TYÖVAATE..... | 7 |
| 3.1 | Sairaanhoitajan työvaate historian saatossa | 7 |
| 3.2 | Työvaate osana sairaanhoitajan identiteettiä..... | 9 |
| 3.3 | Työvaatteille asetettuja vaatimuksia | 10 |
| 3.4 | Työvaatteet tulevaisuudessa Kuopion yliopistollisessa sairaalassa | 10 |
| 3.5 | Värien merkitys ja vaikutus ihmiseen | 11 |
| 4 | LASTEN JA NUORTEN HOITOTYÖN ERITYISPIIRTEITÄ | 13 |
| 5 | TOIMINNALLINEN OPINNÄYTETYÖ JA SEN TOTEUTUS | 14 |
| 5.1 | Toiminnallinen opinnäytetyö | 14 |
| 5.2 | Toteutus | 15 |
| 5.3 | Aineistonhankinta ja aineiston koko..... | 17 |
| 6 | AINEISTON ANALYSOINTI JA TULOKSET | 18 |
| 6.1 | Tulokset..... | 18 |
| 7 | POHDINTA | 20 |
| 7.1 | Kyselyn tulosten tarkastelu | 22 |
| | LÄHTEET | 23 |

LIITTEET

Liite 1 Tutkimuslupahakemus

Liite 2 Saatekirje

Liite 3 Kyselylomake

Liite 4 Kyselylomake 2

1 JOHDANTO

Puvut ja päähineet ovat olleet tärkeitä sairaanhoitajakunnan symboleja, jotka kehittyivät uskonnollisesta ja sotilaallisesta taustasta. Asuja ovat koristaneet rusetit, sekä vaikuttavia kauluksia ja pääkappaleita riippuen asun kantajan asemasta sairaalassa. (Sorvettula, M. 1998, 469-474). 1970-luvun loppupuoliskolla siirryttiin nykyiseen käytäntöön, missä työnantaja järjestää työvaatteen ja niiden huollon. Tämän jälkeen asu ei edustanut enää erityistä sairaanhoitajan perinnettä. (Sorvettula, M. 1998, 469-474).

Kaikkia sairaanhoitajia työympäristössä yhdistää yhtenäinen asu. Yhtenäisen asustuksen avulla jo nuoret hoitajat integroituvat tehokkaasti työyhteisöön. Työvaatteen kuullessa vahvasti hoitajien ammattiin, ei työvaatteen merkitystä tule useinkaan arjessa pohdittua. Kuitenkin työvaatteellaan hoitaja viestittää potilaille sekä sairaalassa vieraileville olevansa henkilökuntaa joilta voi kysyä hoitoon liittyviä asioita. Hoitajan näkökulmasta ajateltuna työvaatteen tulee olla käytännöllinen, joka tarkoittaa esimerkiksi fyysistä joustavuutta. Työvaate suojaa myös hoitajan henkilökohtaista persoonallisuutta. (Nummi, V M. 2011. 10-14.)

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli selvittää hoitajien mielipiteitä nykyiseen työvaatteeseen. Tavoitteenamme oli koota tietoa hoitajien mielipiteistä työvaatteesta. Tietoa voidaan käyttää apuna työvaateuudistuksessa. Toimeksiantajanamme oli Kuopion yliopistollisen sairaalan lasten ja nuorten operatiivinen osasto. Kyselymme oli tarkoitettu koko osaston hoitohenkilökunnalle. Kyselyssämme kysyimme nykyisen työvaatteen hyviä ja huonoja ominaisuuksia sekä mitä ehdotuksia hoitajilla oli kehittämään työvaatetta paremmaksi

2 TAUSTA, TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyömme taustana on henkilökohtainen tyytymättömyytemme osastojen työvaatteisiin. Ollessamme harjoittelussa lasten ja nuorten operatiivisella osastolla kävi ilmi osaston henkilökunnan samanlaatuinen tyytymättömyys käytössä oleviin työvaatteisiin kyseisellä osastolla. Keskustelussa kävi ilmi henkilökunnan pitkäaikainen tyytymättömyys käytössä oleviin työvaatteisiin. Mainittavia esimerkkejä tyytymättömyydestä on vaatteiden huono istuvuus, taskujen puute tai huono sijoittelu ja vanhahtava ulkoasu. Keskusteltuamme osaston hoitohenkilökunnan kanssa, totesimme yhdessä, että asiaa voisi selvittää tarkemmin ja opinnäytetyömme aiheen olevan ajankohtainen sekä tarpeellinen omasta, että henkilökunnan mielestä.

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli selvittää hoitajien mielipiteitä osastolla käytössä olevien työvaatteiden puutteista ja kerätä osaston hoitohenkilökunnalta toiveita näiden puutteiden korjaamiseksi. Tavoitteemme on saadun informaation pohjalta saada aikaan tietoa jota voidaan käyttää apuna työvaateuudistuksessa. Työvaatteessa tullaan painottamaan ensisijaisesti soveltuvuutta lasten ja nuorten hoitotyön vaatimuksiin

3 SAIRAANHOITAJA JA TYÖVAATE

3.1 Sairaanhoitajan työvaate historian saatossa

Aikojen saatossa puvut ja päähineet ovat olleet tärkeitä sairaanhoitajakunnan symboleja, jotka kehittyivät uskonnollisesta ja sotilaallisesta taustasta. Asuja ovat koristaneet rusetit, sekä vaikuttavia kauluksia ja pääkappaleita riippuen asun kantajan asemasta sairaalassa. Kuitenkin virkapuvuilla on ollut kaikilla perusosansa, kuten peruspuku, pukuun kuuluva korkea alas laskeutuva kaulus sekä kalvosimet, päähine ja esiliina. Sukista ja kengistä on ollut erilliset ohjeet. Työpuvun yhteydessä sairaanhoitaja on kantanut järjestönsä merkkiä, joka yhdistettiin niin järjestöön kuin sairaanhoitajuuteen. Varsinaista yhtenäistä linjaa vaatetuksesta ei ollut. (Sorvettula, M. 1998, 469-474).

Vuonna 1908 alettiin keskustella sairaanhoitajien virkapuvusta. Kirurgisissa sairaaloissa toimivien sairaanhoitajien toivottiin pukeutuvan yhtenäisesti seuraavien vaatekappaleiden mukaan: vaaleansiniseen pieniruutuiseen pukuun, valkeaan pellava esiliinaan sekä myssyyn. Kuitenkin valloilla oli pyrkimys siirtyä puhtautta symboloivaan valkeaan pukuun ja myöhemmin vuosien saatossa tähän siirryttiinkin. Vuonna 1911 Sjuksköterskeföreningen esitti lääkintöhallituksen pyynnöstä sairaanhoitajan uuden pukumallin. Pääasiallisena pyrkimyksenä oli erottaa ylihoitaja sekä osastonhoitaja vaatetuksellisesti muusta hoitohenkilökunnasta. Sophie Mannerheim kuitenkin huomautti ettei sairaanhoitajan virka-asun tulisi olla liian kehonmyötäinen. Sairaanhoitajaoppilaan työvaate pysyi lähes samanlaisena ennen ja jälkeen 1930-luvun koulutuksen yhtenäistämisen. (Sorvettula, M. 1998, 469-474).

Lääkintöhallitus antoi ohjeen 1940-luvun puolella välissä, jossa määrättiin annettavaksi hoitohenkilökunnalle henkilökohtaiseen haltuun joko kolme suojaessua tai -takkia. 1950-luvun puolella välissä suojatakeista alettiin kaavailla yhtenäistä virkapukua kaikille sairaanhoitajille. Takissa olevalla käsivarsinauhalla pystyttiin ilmaisemaan hoitajan asema sairaalassa. Lääkintöhallitus muistutti saman vuosikymmenen alussa sairaanhoitolaitosten johtajille koulutusta vastaavien työasujen huolellisesta käytöstä. Muistutus annettiin siksi, koska hoitajan työvaate on ulkoisena merkinä niin potilaalle kuin ulkopuolisillekin. (Sorvettula, M. 1998, 469-474).

Vähitellen alettiin hyväksyä henkilökohtaisia mieltymyksiä työvaatteissa ja tätä kautta niiden mukaista pukeutumista. 1960-luvulla annettiin erillislupia hoikille, tanakoille sekä raskaana oleville oikeus pukeutua paitapukuun. Samalla vuosikymmenellä sairaanhoitajan käyttämää esiliinaa alettiin pitää tarpeettomana. Kuitenkin sairaanhoitajan käyttämästä päähineestä ei haluttu luopua. Sairaanhoitajat myös halusivat itse ostaa työpukunsa ja saada tähän avustusta työnantajalta. (Sorvettula, M. 1998, 469-474).

Alkaen 1969 Sairaallaliitolle annettiin vastuu sairaalahenkilökunnan virka- ja työpukujen vahvistamisesta. Aiemmin päätösvalta oli lääkintöhallituksella. Ennen tätä päätöstä kunnallinen sektori oli pukeutumisohjeissa seurannut valtion määräyksiä, asetuksia ja ohjeita koskien virka- ja työvaatteita. Päätösvallan siirtyessä Sairaallaliitolle täytyi valtiollisten organisaatioiden seurata kunnallisen sektorin pukeutumisohjeita. Vuonna 1971 hyväksyttiin Sairaanhoitajaliiton esitys

sairaanhoidajan päähineen käytöstä poistamisesta, koska sillä ei ollut merkitystä suojavaatteena. 1970-luvun loppupuoliskolla siirryttiin nykyiseen käytäntöön, missä työnantaja järjestää työvaatteen ja niiden huollon. Tämän jälkeen asu ei edustanut enää erityistä sairaanhoidajan perinnettä. (Sorvettula, M. 1998, 469-474).

3.2 Työvaate osana sairaanhoidajan identiteettiä

Kaikkia sairaanhoitajia työympäristössä yhdistää yhtenäinen asu. Yhtenäisen asustuksen avulla jo nuoret hoitajat integroituvat tehokkaasti työyhteisöön. Työvaatteen kuullessa vahvasti hoitajien ammattiin, ei työvaatteen merkitystä tule pohdittua. Kuitenkin työvaatteellaan hoitaja viestittää potilaille sekä sairaalassa vieraileville olevansa henkilökuntaa ja häneltä voi kysyä hoitoon liittyviä asioita. (Nummi, V M. 2011. 10-14.) Potilaan ja heidän omaisensa arvioivat annettua hoitoa sekä sen laatua useasti henkilökunnan pukeutumisen perusteella. Työvaate viestii kantajan ammattitaidosta, tieteellisyydestä sekä siisteydestä ja hygieenisyydestä. (Anttila, Hellstén, Rantala, Routamaa, Syrjälä & Vuento 2010. 155).

Historiassa hoitajat ovat pukeutuneet valkoiseen mekkoon, valkoisiin sukkiin ja kenkiin. Lisäksi työvaatteeseen on kuulunut päähine. Nykyisellään työvaate on muuttunut housuihin ja jakkuun. Pukeutuminen on värikkäämpää kuin ennen, mutta kuitenkin edelleen vaaleansävyistä. Myös aseptiikan merkitys vaatetuksessa on korostunut. Esimerkiksi nykyisellään sairaaloissa mikrokuitukankaita pidetään puuvillaista asua aseptisempänä. (Nummi 2011. 10-14.)

Hoitajan näkökulmasta ajateltuna työvaatteen tulee olla käytännöllinen, joka tarkoittaa esimerkiksi fyysistä joustavuutta. Työvaate suojaa myös hoitajan henkilökohtaista persoonallisuutta. Jo opiskeluaikana työvaatteen merkitys ammatilliseen kasvuun on huomattava. Valitettavasti kirjoittamattoman säännön mukaan opiskelijat joutuvat käyttämään muusta henkilökunnasta poikkeavia työvaatetta esimerkiksi naiset mekkoa. (Nummi 2011. 10-14.)

Hoitaja voi myös toimia tietynlaisissa työympäristöissä henkilökohtaisissa vaatteissaan. Tällaisia ympäristöjä ovat osastot, joissa pyritään luomaan kodinomainen tunnelma. Pukeutumista kuitenkin ohjataan kirjallisin ohjein ja säännöin. (Nummi 2011. 10-14.)

3.3 Työvaatteille asetettuja vaatimuksia

Lainsäädäntö asettaa vaatimuksia, jolla tapaturmien ja sairastumisien varalta tulee suojautua ensisijaisesti teknisin ratkaisuin. Työnantaja hankkii ja huoltaa työntekijälle tarvittavat suojavaatteet. Annettujen suojavaatteiden tulee olla tarkoituksenmukaiset kyseiseen työhön liittyvien haittojen ja vaarojen torjuntaan sekä olla määräysten mukaiset. Työnantajan on arvioitava työssä esiintyvät vaarat ja valittava suojavaate sen mukaisesti sekä käyttäjälle on annettava riittävästi tietoa suojavaatteista. Jos työn laatu tai työolot sisältävät tapaturman ja sairastumisen vaaran on työnantajan annettava työntekijän käyttöön erityinen työpuku. (Mäkinen, Antikainen, Ilmarinen, Tammela & Hurme 1996. 21-23).

Työ- tai suojavaatteen tarkoituksena on suojata työntekijän henkilökohtaisia vaatteita eritteiltä sekä estää infektioiden tarttuminen työntekijään tai työntekijästä potilaaseen. Erillisissä sopimuksissa työvaatetus määräytyy pääasiallisesti muista näkökohdista kuin infektioidentorjunnasta kuten esimerkiksi kustannustehokkuudesta. Työnantaja ja työntekijäjärjestöjen sopimuksissa kerrotaan ne terveydenhuollon ammatit, joissa on oikeus sekä velvollisuus käyttää työnantajan kustantamia työvaatteita. Lisäksi on olemassa sairaala ja työyksikkökohtaisia sopimuksia työvaatteiden käytöstä. (Anttila, ym. 2010. 155).

Suojavaatteen perusvaatimuksiin kuuluu sen suunnitteleminen ja valmistaminen siten että työntekijä voi työskennellä asussa ergonomisesti, suojaustaso on riittävä työhön nähden sekä että työvaatteissa on otettu huomioon eriasteisia vaaroja vastaavat suojausluokat. Suojavaate ei myöskään saa aiheuttaa vaaraa tai muita haittoja ennakoiduissa käyttöolosuhteissa. (Mäkinen, ym. 1996. 23).

3.4 Työvaatteet tulevaisuudessa Kuopion yliopistollisessa sairaalassa

Vuonna 2009 Kuopion yliopistollisen sairaalan henkilökunnan työvaatehuolto raportoitiin hitaaksi työvaatteiden mallien runsauden sekä nimikoitujen työvaatteiden vuoksi. Ongelmaksi muodostui tiettyjen mallien suuri suosio ja niiden käyttö laajemmassa kohderyhmässä kuin oli ajateltu. Vuonna 2009 työvaatteiden jakelua käyttäjille järjestettiin neljällä eri tavalla. Henkilökohtaisia työvaatteita lähetettiin suoraan osastoille tai pukuhuoneen läheisyyteen. Nimikoimattomat työvaatteet

lähetettiin suoraan valikoituihin yksikköihin esimerkiksi teho-osasto tai työvaatteet oli noudettavissa Sakupen toimipisteestä. Samalla myös mietittiin onko yksilöllisyys ja mieltymykset sairaalan hierarkian sekä ammatillisen historian jäänne. (KASTE Raportti R11, 2011. 17.)

Kuopion yliopistollisen sairaalan uudistetussa tekstiilipalvelu strategiassa vuosille 2010-2015 mainitaan, että vaatetekstiilit vuokrataan ulkoiselta toimijalta. KASTE hankkeen raportissa R11 mainitaan samat asiat kuin strategiassa. Strategiassa mainitulla aikavälillä KYS:n henkilökunnan työvaatteet yhtenäistetään kaikilla osastoilla. Näin saadaan aikaan kustannustehokkuutta ja turvattua työvaatteiden riittävyys käyttäjille. Työvaatteet eivät ole enää nimikoituja ja vaan ovat haettavissa koon mukaan. Eritystapauksissa voivat työvaatteet olla nimettyjä tietylle henkilölle. Nimikoimattomat työvaatteet mahdollistavat nopeamman tekstiilin kiertonopeuden, joka lisää kustannustehokkuutta. Työvaatteiden kehittämisessä seurataan uusien materiaalien ja mallien ilmestymistä markkinoille sekä muualla tapahtuvaa kehitystä. (KYS tekstiilihuolto strategia, 2010, KASTE Raportti R11, 2011. 17)

3.5 Värien merkitys ja vaikutus ihmiseen

Värit vaikuttavat ihmiseen monella tapaa, esimerkiksi mielialaan, viihtyvyyteen sekä tuntemuksiin. Kuitenkin värien kokeminen on yksilöllistä riippuen yksilön iästä, sukupuolesta sekä psyykkisestä kehitysvaiheesta. Kuitenkin reaktiot väreihin ovat pääasiallisesti kaikilla samantapaiset. Mieltymykset ja reaktiot väreihin perustuvat luonnossa esiintyviin sävyihin sekä kokemuksiin esimerkiksi punainen koetaan lämpimänä ja rinnastetaan tuleen. Idän ja lännen kulttuurien väliset erot vaikuttavat värien merkityksiin sekä tuntemuksiin. Esimerkkinä tästä on läntisissä kulttuureissa musta koetaan kuoleman värinä kun taas idän kulttuureissa valkoinen on samassa asemassa. (Rihlama S, 106)

Ihmisen värireagointiin on vaikuttamassa useiden tekijöiden lisäksi ikä ja sukupuoli, kuitenkin niin, että kehityskulku on erilainen sukupuolten välillä. Ikävuosina 0-25 värimieltymyksissä tapahtuu säännönmukaisia muutoksia. Myöhemmällä iällä värimieltymyksiin tapahtuu muutoksia lähinnä henkilökohtaisista sekä psyykkisistä seikoista. Pienet lapset ovat erityisen viehättyneitä punaisesta sekä keltaisesta mutta iän karttuessa viehtymys muihin kirkkaisiin väreihin tasavertaistuvat. Murrosikäiset tytöt elävät vaaleanpunaista ruusukauttaan ja suurin osa pojista antavat arvoa

oranssille. Murrosiän väistyessä ja nuoren aikuistuesssa värimielitymykset kehittyvät kohti henkilökohtaisia värimielitymyksiä. (Rihlama S, 108)

Aikuisten naisten on todettu pitävät lämminsävyisestä ympäristöstä. Kuitenkin laajasta yleisväriytyksestä huolimatta on ihmisten todettu jakaantuvan pääsääntöisesti värimielitymystään sini- tai vihreätyyppisiin ihmisiin. Kuitenkin turkoosi koetaan molemmissa ihmisryhmissä miellyttäväksi väriksi kunhan se esiintyy riittävän vaaleana, mutta voimakas turkoosi sävy koetaan makean ärsyttävänä. Iäkkäiden ihmisten on virheellisesti oletettu pitävän vain murretuista sävyistä. Kuitenkin kirkkaat värit piristävät iäkkäiden ihmisten elämää. (Rihlama S, 108)

Pelkästään yksittäisiä värejä käyttäessä tai jos väreillä ei olisi yhteisvaikutuksia ihmisen tuntemuksiin saataisiin väreillä aina haluttu vaikutus. Kuitenkin väreillä on yllättäviäkin yhteisvaikutuksia. Niinpä esimerkiksi passiivi valkoinen voi muuttua joidenkin värien kanssa hyvinkin aktiiviseksi. Tämä tarkoittaakin sitä että halutun vaikutuksen saaminen ihmiseen värejä yhdistelemällä on vaativaa. Jokaisella ihmisellä voi olla hyvinkin erilainen käsitys väreistä, kuten esimerkiksi sinisestä puhuttaessa sinisen väriskaala voi vaihdella vaaleasta tummaan sävyyn. (Rihlama S, 108)

Suomen sairaaloissa on yleisimmin käytössä valkoisia tai vihreitä työvaatteita. Valkoinen on kliinisen valkea, kun taas vihreästä on useampaa eri sävyä johtuen työvaatteen kulumisesta ja valmistajasta. Kun tarkastellaan käytössä olevia värejä sekä niiden väripsykologiaa kuvaillaan valkoisen jättävän kaiken avoimeksi. Valkoinen on värinä kylmä, mutta luo oivallisen taustan kirkkaammille väreille. Valkoinen koetaan muun muassa puhtautta sekä vaatimattomuutta symboloivana värinä. Uskonnollisessa merkityksessä valkoinen yhdistetään esimerkiksi vihkimiseen, viattomuuteen sekä siveyteen. Puhuttaessa valkoisen fysiologisesta vaikutuksesta ihmiseen luo se tyhjyyden tunnetta. (Rihlama S, 107-110)

Vihreä koetaan yleensä rauhoittavana värinä, mutta ei kuitenkaan niin aktiivisesti kuin sininen. Tummanvihreä luo olemuksellaan turvallista varmuutta, kun taas vaalea rauhausaa sydämellisyyttä. Vihreän eri värisävyjä tulee kuitenkin käyttää harkiten, esimerkkinä keltaisenvihreä koetaan myrkyllisenä sekä pahoinvointia aiheuttavana värinä. Tunneperäisenä värinä vihreä yhdistetään yleisimmin kateuteen vaikka psykologisenä vaikutuksena sillä on lähinnä rauhoittavia ja levollisia vaikutuksia. (Rihlama S, 107-109)

4 LASTEN JA NUORTEN HOITOTYÖN ERITYISPIIRTEITÄ

Lasten ja nuorten hoitotyölle on tunnusomaista, että lapsi kohdataan ensisijaisesti aina lapsena, koska lapsi käyttäytyy ja toimii yksilönä kokonaisvaltaisesti. Perhe liittyy olennaisesti osana lapsen ja nuoren hoitamiseen, eikä häntä voi edes ajatuksellisesti erottaa kodista ja perheestä. Lapsi elää kokoajan vahvassa kasvu- ja kehitysprosessissa, jota on myös tuettava lapsen joutuessa sairaalaan. Lapsi saattaa näyttää taantumisen merkkejä joutuessaan sairaalaan ja tälle on annettava tilaa, jotta paraneminen voisi edistyä. Lasta on tuettava ja kannustettava taantumisen merkeistä huolimatta ja tuettava itsenäiseen, sekä omatoimiseen toimintaan. (Koistinen, Ruuskanen & Surakka 2009, 120.)

Lasten ja nuorten hoitamisessa turvallisuus näkökulmat on otettava erityisen tarkasti huomioon. Lasta tai nuorta hoitaessa on otettava huomioon se, että hänen fyysinen, sosiaalinen ja emotionaalinen turvallisuus on taattu. Lapsen tai nuoren sairastuessa on elämän normaali kulku pidettävä mielessä ja miten sairastuminen siihen vaikuttaa. Esimerkkinä pitkäaikainen sairastuminen vaikuttaa lapsen vahvasti arkielämän toimintoihin sekä normaaliin kehittymiseen fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti. (Koistinen ym. 2009, 120.)

Tutkimuksissa on todettu, että hoitajat joutuvat työskentelemään hoitotyössä selkä kumarassa, kiertyneenä tai kumarassa ja kiertyneenä kolmasosan työajastaan. Asennot korostuvat potilassiirroissa sekä vuoteen ääressä työskennellessä. Fyysisesti raskaimmaksi koetaan hoitotyössä potilaan nostot sekä siirrot. (Tuominen 2010, 20.)

5 TOIMINNALLINEN OPINNÄYTETYÖ JA SEN TOTEUTUS

5.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Yksi toiminnallisen opinnäytetyön osa on selvityksen tekeminen. Konkreettinen tuote esimerkiksi kirja, ohjeistus tai tietopaketti on toiminnallisen opinnäytetyön lopullinen tuotos. Toiminnallisen opinnäytetyön aiheesta riippuen, tutkija saattaa joutua tutustumaan toteutustapoihin joita ei toiminnallista opinnäytetyötä ohjaavissa kirjallisuuksissa ole. Opinnäytetyöstä riippuen on tärkeää kertoa konkreettisesti, miten tieto on hankittu tai käytännön toteutusta viety eteenpäin. (Vilkkä & Airaksinen, 2004, 51-53.)

Toiminnallisessa opinnäytetyössä tutkijan ei tarvitse välttämättä käyttää mitään tutkimuksellisia menetelmiä. Opinnäytetyötä tekevän on hyvä kartoittaa ajalliset, taloudelliset sekä henkiset resurssit. Lopullisen opinnäytetyön toteutustapa on omien resurssien, toimeksiantajan toiveiden, kohderyhmän tarpeiden sekä oppilaitoksen opinnäytetyö kriteerien vaatimusten välillä. Toiminnallisessa opinnäytetyössä tutkimuskäytänteitä käytetään muita tutkimuksellisia opinnäytetöitä löyhemmin, vaikkakin tiedon keräämisen keinot ovat samat. Tutkimusta käsitellään lähinnä selvityksen tekemisenä ja ennen kaikkea tiedonhankinnan apuvälineenä. Toiminnallisen opinnäytetyön teoria nojautuu heikosti teoriaan tai sitä ei ole työssä ole ollenkaan. (Vilkkä & Airaksinen 2004, 54-57.)

Määrällisessä tutkimuksessa aineisto kerätään postikyselytyyppisesti eli joko postitse, sähköpostitse, puhelimitse tai paikalla. Aineisto analysoidaan perustason luvuilla kuten esimerkiksi prosenteilla sekä esitetään nämä kuviolla ja kaavioilla. Laadullisessa tutkimuksessa käytetään aineiston hankintaan lomake- tai teemahaastattelua yksilöille tai ryhmille. Tutkimus aineisto kerätään puhelimitse, postitse tai paikalla. Lisäksi laadullisen tutkimuksen saatu aineisto analysoidaan teemoittelulla, tyypittelyllä tai molemmilla. Toiminnallisessa opinnäytetyössä ei ole välttämätöntä analysoida kerättyä aineisto yhtä tarkasti ja järjestelmällisesti kuin tutkimuksellisissa opinnäytetöissä. Edellä mainittu koskee ainoastaan laadullisella tutkimuksella hankittua aineistoa toiminnallisissa opinnäytetöissä. (Vilkkä & Airaksinen 2004, 57-58).

5.2 Toteutus

Idea opinnäytetyöhön tuli molempien tyytymättömyydestä käytössä olevaan housupukuun. Kyseinen asia oli keskustelujen aiheena harjoittelujen aikana, kunnes talvella 2010 idea työvaatteiden kehittämisestä muuntui opinnäytetyön ideaksi. Tällöin olimme harjoittelussa Kuopion yliopistollisen sairaalan lasten ja nuorten operatiivisella osastolla. Tuolloin housupuvun epäkäytännöllisyys korostui, koska hoitotyöhön kuuluu vaihtelevia työasentoja. Toimme oman tyytymättömyytemme julki jonka jälkeen hoitohenkilökunta oma-aloitteisesti kertoi myöskin tyytymättömyyden työvaatteen. Julki tulleen tyytymättömyyden myötä, kysyimme hoitohenkilökunnalta olisivatko he halukkaita osallistumaan aiheesta tehtävään opinnäytetyöhön.

Hoitohenkilökunnan ilmaistua mielenkiintonsa opinnäytetyöhön aloimme työstää ideaa eteenpäin. Seuraavana vaiheena oli luoda ideapaperi, johon selvitimme opinnäytetyön idean ja samalla kartoittaa opinnäytetyöhön liittyvää lähdemateriaalia. Jo tässä vaiheessa huomasimme käytettävissä olevan lähdemateriaalin niukaksi. Tästä huolimatta jatkoimme idean eteenpäin viemistä ja lähetimme ideapaperin koulumme hoitotyön yliopettajalle hyväksyttäväksi.

Saatuamme ideapaperin hyväksytyksi saimme opinnäytetyölle ohjaavan opettajan. Tämän jälkeen tapasimme ohjaavan opettajan, jonka kanssa hahmottelimme opinnäytetyön ideaa eteenpäin kohti työsuunnitelmaa. Lisäksi sovimme, että tarvittava opinnäytetyön ohjaus voisi tapahtua google docsin välityksellä. Google docs on googlen ylläpitämä ilmainen tekstinkäsittelyohjelma. Ohjelman avulla voidaan luoda tekstiasiakirjoja, jotka tallennetaan internettiin ja on tätä kautta jaettavissa haluamilleen henkilöilleen. Ohjelman avulla säästyimme turhalta tulostamiselta sekä opettajalla oli saatavilla viimeisin vaihe opinnäytetyöstä. Työsuunnitelmaa aloimme kirjoittaa alkuvuodesta 2011. Suunnitelmaan keräsimme teorian tietoa työvaatteista sekä lasten ja nuoren hoitotyön erityispiirteistä. Tässä vaiheessa tiedonkeruu menetelmäksi valitsimme kyselylomakkeen, jossa kysyttiin vastaajien mielipidettä nykyisestä työvaatteesta. Kysymykset liittyivät nykyisen työvaatteen hyviin ja huonoihin puoliin sekä kehittämiskohtiin.

Teoria osuus koostui suurimmalta osin työvaatteiden historiasta sekä väripsykologiasta, joka on merkittävässä osassa väriä valitessa. Tieto haettiin pääosin internetin kautta sekä Savonia ammattikorkeakoulun tarjoamista tietokannoista. Painetut lähteet keräsimme Kuopion ja Siilinjärven kirjastoista. Osa

materiaalista jouduttiin kaukolainaamaan Helsingistä. Työsuunnitelmaan kokosimme myös tietoa työvaatteen vaikutuksesta hoitajan identiteettiin. Suunnitelmissa oli myös yhteistyö Kuopion muotoiluakatemian vaatetus- ja tekstiilialan opiskelijoiden kanssa. Yhteistyön tarkoituksena oli valmistaa fyysinen malli hoitajille tehdyn mielipidekyselyn vastauksien pohjalta. Kuitenkin idea yhteistyöstä kariutui jo suunnittelu vaiheessa, koska emme saaneet vastausta yhteistyöstä useista yhteydenotoista huolimatta. Tästä takaiskusta huolimatta opinnäytetyö oli toteutettavissa. Työsuunnitelma oli valmis esitettäväksi jo talvella 2011, mutta käymättömien opinnäytetyöpajojen vuoksi työsuunnitelman esittäminen viivästyi huhtikuun loppuun. Suunnitelman esittämisen aikoihin saimme kuulla, että Kuopion yliopistollinen sairaala on uusimmassa koko hoitohenkilökunnan työvaatteet. Meitä ei informoitu tulevasta muutoksesta, vaan luimme asiasta sanomalehdestä. Tämä oli jo toinen takaisku opinnäytetyölle, mutta päätimme siitä huolimatta saattaa opinnäytetyömme päätökseen.

Kesän aikana opinnäytetyö ei edistynyt, koska molemmat tekijät olivat töissä. Kolmivuorotyön vaihtelevuuden vuoksi ei yhteistä aikaa järjestynyt. Elokuussa 2011 haimme tutkimuslupaa Kuopion yliopistollisen sairaalan lasten ja nuorten klinikan ylihoitajalta sekä henkilöstöjohtajalta. Tutkimus tehtiin henkilöstölle, joten molempien henkilöiden hyväksyntä luvalla tarvittiin. Emme tarvinneet eettisen toimikunnan lupaa, koska kyselymme ei koskenut potilaita. Tutkimusluvan saimme nopeasti ja opinnäytetyöprosessi ei viivästynyt kohtuuttomasti. Tämän jälkeen lähestyimme sähköpostitse lasten ja nuorten operatiivisen osaston osastonhoitajaa ja kerroimme toteuttavamme kyselyn osastolla syyskuussa sekä tuomme kyselylomakkeet saatekirjeineen osastolle. Kuitenkaan sähköpostiviesti ei ollut tuntemattomasta syystä tavoittanut osastonhoitajaa. Viedessämme kyselylomakkeita osastolle oli kyselyn toteuttamisen ajankohta täydellinen yllätys niin osastonhoitajalle kuin osaston työntekijöille. Kuitenkin osastonhoitaja lupasi informoida osaston henkilöstöä tutkimuksestamme sekä kyselyn toteuttamisen ajankohdasta. Tällä tavoin osastonhoitaja sai kerrottua opinnäytetyöstämme osastokokouksen aikana. Lisäksi aikataulumme sovittaminen yhteen keskenämme sekä osaston kanssa ei ollut mahdollista syventävän harjoittelun vuoksi.

Haimme kyselylomakkeet sovitusti vastausajan jälkeen, mutta emme alkaneet välittömästi analysoimaan materiaalia harjoittelun aiheuttaman aikataulu ongelman vuoksi. Aloitettuumme materiaalin analysoinnin havaitsimme saadun aineiston olevan erittäin pieni, jonka myötä luovuimme suunnitelmasta luoda tietokoneella mallinnus työvaatteesta saatujen vastausten pohjalta. Lisäksi vähäinen vastaaja määrä vähensi

motivaatiotamme opinnäytetyöhön. Ryhdyimme analysoimaan saatua aineistoa laadullisten tutkimusmenetelmien mukaisesti ja sen myötä kävimme laadullisen tutkimuksen menetelmätyöpajan. Työpajassa saadun palautteen perusteella saatu aineisto ei olisi riittävä laadulliseen opinnäytetyöhön. Menetelmätyöpajan jälkeen kävimme opinnäytetyötämme ohjaavan opettajan kanssa keskustelun sen hetkisestä tilanteesta. Tulimme opettajan kanssa siihen lopputulokseen, että opinnäytetyö olisi järkevintä saattaa loppuun toiminnallisena opinnäytetyönä.

Aikaisemmin toteutetun kyselyn lisäksi toteutimme jatkokyselyn. Kysely toteutettiin lomakkeen esitestaus periaatteella syventävän vaiheen sairaanhoitajaopiskelijoille, jotka olivat olleen lasten osastoilla työssä sekä harjoittelussa. Kysely toteutettiin sähköpostitse, koska muuten henkilöiden tavoittaminen olisi ollut vaikeaa. Sähköpostissa oli liitteenä uusi kyselylomake ja aikaisemmin käytetty saatekirje. Toteutus ei ollut anonymiteetin kannalta hyvä, koska pystymme nimeämään jokaisen uuteen kyselyyn vastanneen. Vastauksia on käsitellyt vain opinnäytetyön tekijät.

5.3 Aineistonhankinta ja aineiston koko

Opinnäytetyöaiheen ideoimme ollessamme ohjatussa harjoittelussa lasten ja nuorten operatiivisella osastolla talvella 2010. Tuolloin esittelimme myös aiheen osastonhoitajalle ja henkilökunnalle jotka olivat kiinnostuneita aiheesta. Harjoittelun päätyttyä ryhdyimme työstämään tutkimussuunnitelmaa ja joka se esitettiin keväällä 2011. Saman vuoden syksynä saimme tutkimusluvan opinnäytetyöllemme.

Toteutimme tutkimuskyselyn osastolla syyskuussa 2011. Valitsimme tämän ajankohdan siksi, että oletettavasti suurin osa henkilökunnasta oli pitänyt kesälomansa. Hoitotyöhön osallistuvalla henkilöstöllä oli aikaa vastata kyselyyn noin puolitoista viikkoa. Hoitohenkilökunta sai vastata kyselyymme omalla työpaikallaan, jonne kyselylomakkeet olimme vieneet. Kyselyyn vastanneille painotettiin, että he osallistuvat kyselyyn täysin anonymisti. Osastolle toimitettiin 20 kyselylomaketta ja vastausajan jälkeen vastanneita oli neljä.

Lisääaineistoa hankittiin esitestaamalla uusi kyselylomake syventävän vaiheen sairaanhoitajaopiskelijoilla, jotka olivat olleet harjoittelussa lasten ja nuorten osastoilla. Lomakkeet toimitettiin sähköpostitse neljälle opiskelijalle, joista kaikki vastasivat. Aikaa heillä oli vastata kyselyyn viikko, mutta vastaukset saatiin jo parissa päivässä.

6 AINEISTON ANALYSOINTI JA TULOKSET

Saadun aineiston analysointi, tulkinta ja johtopäätökset ovat tutkimuksen ydinasiat. Analysointia tehdessään tutkija saa vastauksia asetettuihin ongelmiin, kuitenkin analysointi vaiheessa voi myös selvittää kuinka ongelmat olisi tullut asettaa. Analysointia tehdessä on analysointi tapa helpoin valita siten, millä saadaan parhaimmat vastaukset asetettuihin ongelmiin. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 216-219.)

Aineistolähtöinen sisällön analyysi eli induktiivinen sisällön analyysi jaetaan karkeasti kolmeen eri prosessin vaiheeseen: pelkistäminen, ryhmittely ja teoreettisen käsitteiden luominen. Pelkistämisvaiheessa saadusta informaatiosta poistetaan kaikki epäolennainen pois. Ryhmittely vaiheessa informaatiosta etsitään yhteneväisyydet ja yhdistetään nämä omiin luokkiinsa. Teoreettisten käsitteiden luomisvaiheessa erotetaan tutkimukselle merkittävä tieto sekä valikoidun tiedon perusteella muodostetaan teoreettisia käsitteitä. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä yhdistetään käsitteitä ja näin saadaan vastaus tutkimustehtävään. Sisällönanalyysi perustuu tulkintaan sekä päättelyyn, jossa edetään empiirisestä aineistosta kohti käsitteellisempää näkemystä tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108-113.)

Aloitimme aineiston analyysin lukemalla saadun materiaalin. Saadut vastaukset jaoimme osiin ja näiden pohjalta teimme yleistyksiä. Käyttämämme menetelmä on induktiivinen sisällön analyysi. Induktiivisessa sisällön analyysissä päädytään yksittäisistä havainnoista yleisiin merkityksiin. Mutta koska saatuja vastauksia oli vähän, ei yleistyksiä voi pitää koko henkilökunnan mielipiteenä.

6.1 Tulokset

Tuloksissa yhteneväisiksi positiivisiksi asioiksi miellettiin työvaatteiden väri ja sekä mahdollisuus valita itselleen sopiva asukokonaisuus käytössä olevista vaihtoehdoista. Nykyisellään valittavissa on joko suora- tai resorilahkeiset työhousut. Työvaatteen jakkuja on mahdollista valita muutamasta eri väri vaihtoehdosta riippuen sen hetkisestä vaatehuollon varastotilanteesta. Työvaatteen istuvuutta pidettiin hyvänä, mikäli oikean kokoisia työasuja oli tarjolla. Hyvin päälle istuvan

asukokonaisuuden löytäminen on haastavaa, koska työvaatteita on aikojen saatossa valmistutettu useilla eri valmistajilla.

Negatiivisiksi asioiksi vastaajat kertoivat työvaatteen materiaalin joustamattomuuden, materiaalin huonon soveltuvuuden vaihteleviin lämpötiloihin, sekä housujen sopimattomuus lanteikkaalle naiselle. Lanteikkaalle sopivan koon löytäminen on haastavaa, koska housujen ollessa kooltaan pienet lantiolta, on seuraava housukoko liian suuri. Tällöin ongelmaksi koettiin liian pitkät lahkeet sekä huono istuvuus lantiolta. Materiaalin huono joustavuus heikentää istuvuutta entisestään. Esimerkiksi istuessa lahkeet nousevat ja kiristivät reisistä. Materiaalin lämpöominaisuuksia pidettiin heikkoina, koska materiaalia pidettiin tukalana sekä hengittämättömänä ja kovana. Toisena ääripäänä materiaali koettiin kylmäksi ja kalseaksi viileänä vuodenaikana.

Vähäisestä vastaajamäärästä huolimatta kehitysideoita oli runsaasti. Induktiivisen sisällön analyysin myötä saimme vastauksista koottua muutamia yhteneviä kokonaisuuksia. Vaikka vastaajat olivat tyytyväisiä nykyisen työvaatteen väriin, he kuitenkin toivoivat lisää värikkyttä uusiin työvaatteisiin. Kuitenkaan mitään yksittäistä väriä tai kuviota ei tullut tuloksista ilmi. Jakkujen helmoihin sekä hihoihin toivottiin lisää pituutta. Syytä jakun helman pidentämiselle ei ole mainittu, mutta päättelimme syyn olevan kyykistyessä johtuvasta selän ja vyötärön paljastumisesta lyhyen helman vuoksi. Hihoihin toivottiin pidennystä ja säätö mahdollisuutta. Tähänkään ei tullut syytä ilmi, joten päättelyjemme pohjalta tulimme johtopäätökseen, että pidennetyillä ja säädettävillä hihoilla voidaan vaatetta muokata oman mieltymystensä mukaisesti sopivaksi.

Housuihin toivottiin vyötärölle väljyyttä, sekä vyötärölle säätömahdollisuutta. Säätömahdollisuudeksi toivottiin kuminauhakiristystä. Näin vyötäröön saataisiin säätövaraa molempiin suuntiin. Kuitenkaan vastauksista ei käy ilmi kuinka kuminauha kiristys tulisi toteuttaa. Nykyisissä resorilahje housuissa vyötärön kiristys toimii kuminauhalla. Kiristys ei ole portaaton, vaan kireys lukitaan napilla kuminauhassa olevaan reikään. Paitaan toivottiin pientä v-aukkoa, jossa olisi 2-3 painonappia, jolla kauluksen tiukkuutta saisi säädettyä mieleisekseen. V-aukko ja napit koettiin myös pukemista helpottavaksi tekijäksi. Työvaatteen materiaaliksi toivottiin kevyttä ja hengittävää materiaalia.

Osastolta saatu aineisto oli vähäinen, joten toteutimme uusintakyselyn uudistetulla kyselylomakkeella. Uuden kyselylomakkeen testaus antoi samansuuntaisia tuloksia kuin aikaisemmalla menetelmällä toteutettu kysely. Vastanneet toivat esille paljon yhteneväisiä mielipiteitä. Aikaisempaan kyselyyn verrattuna esille tuli selkeämmin toivottuja värejä. Työvaatteen joustavuudesta kävi ilmi samoja asioita kuin aikaisemmin toteutetussa kyselyssä. Henkilökunnalle toteutettu kysely ja opiskelijoilla tehty esitestaus toivat esille samoja vastauksia.

7 POHDINTA

Kyselymme tavoitteena oli saada selville lasten ja nuorten operatiivisen osaston hoitohenkilökunnan tyytyväisyys nykyiseen työvaatteeseen sekä saada kehittämisehdotuksia työvaatteeseen. Mielestämme emme onnistuneet pääsemään tavoitteeseen. Kyselyyn vastanneiden määrä jäi huomattavasti odotettua pienemmäksi ja saadun vähäisen informaation pohjalta on mahdoton määrittää onko henkilökunta tyytyväinen työvaatteisiinsa. Saaduissa vastauksissa kävi ilmi samankaltaisia asioita ja suuria eroavaisuuksia ei vastaajien kesken ollut. Vastaukset olisivat voineet olla vaihtelevampia, mikäli vastaajia olisi ollut enemmän.

Opinnäytetyötä aloittaessamme ensimmäinen vastoinikäyminen tapahtui jo ideointi vaiheessa etsiessämme lähdemateriaalia työhön. Lähdemateriaalia oli saatavilla vähän ja saatavilla ollut materiaali oli vanhaa. Vastoinikäymiset jatkuivat pitkien opinnäytetyöprosessia. Opinnäytetyöprosessin alussa tutkimusmenetelmän valitseminen oli vaikeaa, koska sopivasta menetelmästä ei ollut yhtenäistä mielipidettä. Aloitimme tekemään toiminnallista opinnäytetyötä, mutta jossakin prosessin vaiheessa työ muuttui toiminnallisesta laadulliseksi tutkimukseksi. Opinnäytetyö pysyi laadullisena tutkimuksena aina toiseen menetelmätyöpajaan asti, jonka kävimme syksyllä 2011. Menetelmätyöpajassa kävi ilmi, ettei työ sovellu laadulliseksi tutkimukseksi, jonka jälkeen kävimme keskustelua opinnäytetyötä ohjaavan opettajan kanssa.

Keskustelun tarkoituksena oli tarkastella työmme menetelmää uudelleen, koska riittävää tuloksellisuutta emme kyselyllämme saaneet aikaan. Tulimme ohjaavan opettajan kanssa samaiseen lopputulokseen, että työ on paras saattaa loppuun toiminnallisena opinnäytetyönä ja tällä tavoin saada sisältö toimivammaksi. Vastoinikäymisistä huolimatta asiat saatiin ratkaistua ja opinnäytetyö päätökseen.

Opinnäytetyön luotettavuutta voidaan pitää hyvänä. Kyselylomakkeet tehtiin siten, että vastaajat saivat vapaasti sanallisesti kuvailla mielipidettään työvaatteesta kysymysten alle. Mielestämme kyselylomakkeeseen asetetut kysymykset olivat helposti ymmärrettäviä ja virhetulkinnan vaara oli pieni. Tätä väittämää vahvistavat saadut vastaukset, jotka olivat odotettuja. Luotettavuutta lisää vastaajien anonymiteetti, jolloin vastaajat ovat voineet antaa rehellisen mielipiteensä. Saatuja vastauksia ei ole käsitellyt kukaan muu kuin opinnäytetyön tekijät. Näin kukaan ulkopuolinen ei ole tahallisesti päässyt vaikuttamaan tuloksiin.

Tulosten osalta luotettavuutta voidaan pitää heikkona. Vastaajia oli määrällisesti vähän ja vastaukset samansuuntaisia. Syytä emme osaa sanoa näin vähäiseen vastausmäärän, koska opinnäytetyöprosessin alussa vastaajien kiinnostus opinnäytetyötä kohtaan oli hyvä. Yksi mahdollinen syy tulosten vähyyteen on opinnäytetyöprosessin aikana ilmi tullut koko Kuopion yliopistollista sairaalaa koskeva työvaate uudistus, jossa sairaalan henkilökunnan työvaatteet uusitaan sekä yhtenäistetään. Todennäköisesti suurin syy vastauksien vähyyteen oli ettemme henkilökohtaisesti toimittaneet kyselylomakkeita suoraan vastaajille.

Opinnäytetyön eettisyyttä voidaan pitää pääasiassa hyvänä. Eettisyyttä heikentäviä tekijöinä voidaan pitää liian lyhyttä vastausaikaa ja opinnäytetyön aikataulussa pysymättömyyttä. Oletamme lyhyen vastausajan vaikuttaneen osaltansa vähäiseen vastaajamäärään ja tätä kautta suoraan tuloksiin. Suunnitellussa aikataulussa emme pysyneet opinnäytetyön myöhäisen aloittamisajankohdan vuoksi. Aikataulun muutokseen vaikutti paljon ailahteleva motivaatio opinnäytetyötämme kohtaan. Vaikkakin motivaatio on ollut välillä huono, opinnäytetyötä on tehty huolella ja tarkasti.

Opinnäytetyön avulla opimme opinnäytetyöprosessin sekä sairaanhoitajan työssä vaatimia taitoja. Prosessin aikana tilanteita tuli hyvin ennakoimattomasti ja näihin meidän tuli sopeutua. Ennakoimattomia tilanteita tulemme kohtaamaan työssämme sairaanhoitajina. Ennakoimattomat tilanteet lisäävät stressiä niin opinnäytetyötä tehdessä, kuin työelämässäkkin. Opimme omat tapamme käsitellä stressiä ja ylläpitämään arkisen toimintakykymme. Pidimme yllä opinnäytetyötä tehdessä tietynlaisen huumorin, jotta tekeminen ei olisi käynyt liian raskaaksi.

7.1 Kyselyn tulosten tarkastelu

Kyselyssämme kävi ilmi samoja seikkoja, kuin Nummen (2011) artikkelissa. Työvaatteen tulee olla käytännöllinen esimerkiksi fyysinen joustavuuden suhteen. Kaikilla kyselyyn vastaajilla oli negatiivista sanottavaa työasun fyysisestä joustavuudesta ja käytettävyydestä. Suurimmalta osin esitetyt kehittämis ehdotukset koskivatkin juuri negatiiviseksi koettujen asioiden korjaamista. Lisäpiirteinä muihin asiaa sivunneisiin artikkeleihin, kyselyymme vastanneet painottivat työasun värikkyttä. Aihettamme sivuavissa artikkeleissa on keskitytty enemmän käsittelemään asiaa yleisellä tasolla kohdentamatta sitä kuitenkaan tiettyyn erikoisalaan tai ammatinkuvaan.

Vastaajat olivat osaltaan tyytyväisiä nykyisen työvaatteen väriin. Kuitenkin vastaajat toivat ilmi kehitysehdotuksissaan ilmi lisää väriä työvaatteisiin. Nummen (2011) mukaan muutosta on tapahtunut kohti värikkäämpiä työvaatteita, mutta sävyt ovat edelleen vaaleita. Työvaatteiden toivottiin erottuvan selkeästi lääkäreiden vaatetuksesta, jotta hoitaja olisi helpompi lähestyä. Kuitenkin hoitajan työasu on ulkoisena merkinä potilaille sekä omaisille (Sorvettula, M. 1998). Tästä syystä työvaatteesta ei voida tehdä liian kirjavaa tai muutoin epäammatillisen näköistä. Liian värikäs työasu voi kääntyä itseään vastaan ja saada hoitajan vaikuttamaan epäammattimaiselta.

Työasun väriä valitessa on syytä valita väri, joka on mahdollisimman neutraali hoidettavalle ryhmälle. Kuten Rihlama mainitsee kirjassaan, jokaista ikäkautta kohden ihmisillä on erilaiset mieltymykset värejä kohtaan. Tämä tuo haasteita valitessa sopivaa väriä lastenosastolle, koska potilaitten ikäjakauma on vauvasta teini-ikäiseen. Tällä välillä ihmisellä tapahtuu säännönmukaisia muutoksia värimieltymyksissä esimerkkinä leikki-ikäiset pitävät kirkkaan punaisesta, kun taas murrosikäinen tyttö on mieltynyt vaaleanpunaiseen. (Rihlama S. 1997)

LÄHTEET

Anttila, V-J., Hellstén, S., Rantala, A., Routamaa, M., Syrjä, H. & Vuento, R. 2010. Hoitoon liittyvien infektioiden torjunta. 6. painos. Porvoo: Suomen kuntaliitto.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. 13. painos. Tutki ja kirjoita. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Kassara, H., Paloposki, S., Holmia, S., Murtonen, I., Lipponen, V., Ketola, M-L. & Hietanen, H. 2005. Hoitotyön osaaminen. Helsinki. WSOY

Koistinen, P., Ruuskanen, S. & Surakka, T. (toim.). 2009. 3. painos. Lasten ja nuorten hoitotyön käsikirja. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Kuopion yliopistollinen sairaala. 2010. Tekstiilipalvelun strategia 2010 - 2015. Saatavilla:

Mäkinen, H., Antikainen, T., Ilmarinen, R., Tammela, E. & Hurme, M. 1996. Toimiva työ- ja suojavaatetus. Helsinki: Työterveyslaitos

Nummi, V M. 2011. Työasu on osa identiteettiä. *Sairaanhoitaja 4/2011*.

Rihlma, S. 1997. Värioppi. 6. painos. Tampere: Rakennustieto Oy

Sorvettula, M. 1998. Johdatus suomalaisen hoitotyön historiaan. Jyväskylä. Suomen sairaanhoitajaliitto Ry.

Vilkka, H. & Airaksinen, T. 2004. Toiminnallinen opinnäytetyö. 1.-2. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi

Tukipalveluiden hyvien käytäntöjen kerääminen ja levittäminen KYSissa (Tuki – projekti) Raportti R11

Saatavissa: http://www.vete.fi/Raportit/HH/Loppuraportit/HH_Raportti_R11.pdf

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tuominen, P. 2010. Työergonomian ohjauksen vaikutuksia vanhainkodin hoitohenkilö-kunnan työtapoihin ja koettuun kuormitukseen. Kuopio: Itä-Suomen Yliopisto, Liikuntalääketiede. Pro gradu -tutkielma



Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri
KUOPION YLIOPISTOLLINEN SAIRAALA

HOITOTIETEEN JA MUIDEN TERVEYS- TIETEIDEN TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

Nro ____ / 20 ____

Hakemuksen käsittely on kuvattu hallinnollisessa ohjeessa "Hoitotieteen ja muiden terveystieteiden tutkimuksen ohjeet Kuopion yliopistollisessa sairaalassa". Hakemukseen liitetään tutkimussuunnitelma aineiston keruulomakkeineen ja saatteineen, rahoitussuunnitelma.

HAKIJA

Vastuullinen tutkija

Tuomas Lukkari

Nimi

Muut tutkijat

Niko Luostarinen

Metsäpekkantie 2 a 3, 70900 TOIVALA

044-312 1143

tuomas.e.lukkari@edu.savonia.fi

Osoite, puh, s-posti

Kauppakatu 52 b 36, 70110 KUOPIO

044-722 9656

niko.p.luostarinen@edu.savonia.fi

Työ- tai opiskelupaikka

Savonia-AMK, Sairaalakadun kampus, Kuopio

Virka/toimi (ei koske opiskelijoita)

Opiskelupaikka

☒ AMK mikä

Savonia-Amk

☐ yliopisto mikä

☐ muu mikä

Suoritettava tutkinto

Hoitotyö, Sairaanhoitaja

TUTKIMUS

Tutkimuksen nimi

Hoitajien tyytyväisyys työvaatteisiin Lasten ja Nuorten Operatiivisella osastolla

Tutkimuksen lyhyt kuvaus (mm. tutkimuksen tarkoitus, kohderyhmä ja tutkimusmenetelmät) sekä julkaisusuunnitelma (maksimissaan 300 sanaa)

Opinnäytetyössämme tutkimme lasten ja nuorten operatiivisen osaston hoitajien tyytyväisyyttä työvaatteisiin. Selvitämme hoitajien tyytyväisyyttä nykyisiin housupuku työvaatteisiin sekä pyrimme selvittämään työvaatteissa ilmeneviä kehittämiskohtia. Kysely kaavakkeella selvitämme hoitajien mielipiteen nykyisistä työvaatteista ja niissä ilmenevistä korjaus ehdotuksista. Kaavakkeessa on vapaan tekstin kenttiä sekä ~~kerätyksi~~ housupuvusta johon vastaaja voi havainnollistaa hyviä ja huonoja puolia. *mull/protatyyp*

Aihetta on tutkittu vähän ja tuoreimmat tutkimukset tästä aiheesta ovat miltein kaksi vuosikymmentä vanhoja. Tutkimuksissa ei ole keskitytty yhdellä osastolla käytettävään työvaatteeseen vaan työvaatteita sairaala kohtaisesti tai valtakunnallisella tasolla. Tutkimustietoa löytyy enimmäkseen materiaaleista sekä työvaatteisiin liittyvistä standarteista. Aihetta sivuavia opinnäytetöitä on muutamia, mutta ne ovat käsitelleet muita aloja kuin terveysalaa.

Tutkimus on

☒ amk-tutkinto

☐ ylempi amk-tutkinto

☐ pro gradu

☐ lisensiaattityö

☐ väitöskirja

☐ muu, mikä

Monikeskustutkimus

☒ ei

☐ kyllä

☐ kansallinen

☐ kansainvälinen

Tutkimuksen kokonaisaikataulu
4/2010 - 11/2011

Aikataulu KYSissä
9/2011 - 10/2011

Kustannukset

☐ Arvio KYSille koituvista kustannuksista

€

Tarkempi kustannuserittely esitettävä erillisellä liitteellä.

☒ Ei aiheuta kustannuksia KYSille

Tutkimuseettisen toimikunnan lausunto

☐ annettu ☐ käsittelyssä ☒ ei ole haettu

Toimikunta _____ Lausunto nro _____ pvm _____

Johtajaylilääkärin lupa rekisteritutkimuksia varten

pvm _____

☐ annettu ☐ käsittelyssä ☒ ei ole haettu

STM:n lupa rekisteritutkimuksia varten

pvm _____

☐ annettu ☐ käsittelyssä ☒ ei ole haettu

Henkilöstöpäällikön lupa henkilökuntaa koskevia tutkimuksia varten

pvm 23.8.2011

☒ annettu ☐ käsittelyssä ☐ ei ole haettu

Muu lupa (mikä)

pvm _____

☐ annettu ☐ käsittelyssä

Opinnäytetyön tuotoksen käyttöoikeus luovutetaan KYSille

☒ kyllä ☐ ei

ALLEKIRJOITUS JA SITOUMUS

Allekirjoittaneet tutkijat sitoutuvat noudattamaan tulosyksikön esimiesten antamia ohjeita, sairaalan yleisiä sääntöjä sekä salassapito- ja vaitiolovelvollisuutta ja lähettämään tutkimusraportin yksikköön jossa tutkimus on tehty sekä luvan myöntäjälle.

___ / ___ 20___



Tutkijan allekirjoitus

Tuomas Lukkari

Nimen selvennys



Tutkijan allekirjoitus

Niko Luostarinen

Nimen selvennys

Tutkijan allekirjoitus

Tutkijan allekirjoitus

Nimen selvennys

Nimen selvennys

OPINNÄYTETYÖN OHJAAJAT



Ohjaajan allekirjoitus

Pirkko Abdelhamid

Nimen selvennys

Ohjaajan allekirjoitus

Nimen selvennys

Osoite, puhelin, s-posti

Osoite, puhelin, s-posti

Sairaalakatu 6-8, 70100 KUOPIO
pirkko.abdelhamid@savonia.fi

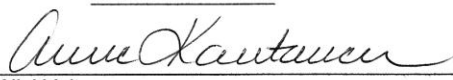
PUOLTO Potilastutkimuksissa puolto tarvitaan joko tulosyksikön ylilääkäriltä (yksi tulosyksikkö), tulosaluejohtajalta (useita tulosyksiköitä) tai johtajaylilääkäriltä (useita tulosalueita).

☐ Puollan hakemusta

☐ En puolla, perustelut

___ / ___ 20___

Allekirjoitus

| | |
|--|--|
| Nimen selvennys, virka-asema | |
| PÄÄTÖS | |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Myönnän tutkimusluvan |
| <input type="checkbox"/> | Myönnän tutkimusluvan, mutta ennen tutkimuksen aloittamista tutkimukselle tulee hakea tutkimuseettisen toimikunnan lausunto / johtajaylilääkärin lupa rekisteritutkimuksia varten / STM:n lupa rekisteritutkimuksia varten / KYS:n henkilöstöpäällikön lupa henkilökuntaa koskevia tutkimuksia varten / muu lupa, mikä |
| <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div> <i>Päiv.</i> <input checked="" type="checkbox"/> Tulosyksikön / -alueen ylihoitajan / hallintoylihoitajan päätös nro <u>29.8.2011</u> </div> <div>  Allekirjoitus <u>ANNE KANTANEN</u> Nimen selvennys </div> </div> | |
| YHTEYSHENKILÖ KYSISSÄ (Tulosyksikön /-alueen ylihoitaja tai hallintoylihoitaja nimeää) | |
| <i>Anita Karppinen</i> Nimi <u>anita.karppinen@kuh.fi</u> S-posti | <i>last. ja nuorten ger. os. 2206</i> Työyksikkö <u>017-172309</u> Puhelin |

LIITTEET

- | | | |
|---|----|-------|
| <input checked="" type="checkbox"/> Tutkimussuunnitelma | 16 | sivua |
| <input type="checkbox"/> Rahoitussuunnitelma | | sivua |
| <input type="checkbox"/> Muita liitteitä | | sivua |

Saatekirje

Hei!

Olemme Savonia-ammattikorkeakoulun hyvinvointialan kuopion yksikön kolmannen vuoden sairaanhoitajaopiskelijoita. Teemme opinnäytetyötä tutkimalla työvaate tyytyväisyyttä. Aiheenamme on tutkia tyytyväisyyttä nykyiseen housupukuun sekä analysoida ja luoda tämän pohjalta käyttäjien mieltymysten mukainen housupuku digitaalisessa muodossa. Tutkimus kysely toteutetaan Teidän osastollanne. Opinnäytetyö valmistuu loka-marraskuussa 2011.

Tutkimuksen tarkoituksena on luoda digitalinen malli saatujen vastauksien perusteella. Hoitajat vastaavat kyselyyn nimettömänä ja vastauksia käsittelee **ainoastaan** opinnäytetyötä tekevät opiskelijat. Jos Teillä on kysyttävää, voitte ottaa meihin yhteyttä puhelimitse tai sähköpostilla.

Toivoisimmekin, että täyttäisitte ohessa tulleen kyselylomakkeen. **Kyselyn täyttämiseen on aikaa 1 viikko.** Kyselylomakkeeseen on varattu runsaasti tilaa vastaamiseen sekä vastaamista voi jatkaa tarvittaessa sivujen toiselle puolelle. Täytettyänne kyselylomakkeen, palauttakaa se oheisella kirjekuorella suljettuna osastolla olevaan kansioon.

Teidän mielipiteenne on erittäin tärkeä tutkimusta tehdessä!

Kitämme etukäteen Teidän mielenkiintoa tutkimustamme kohtaan!

Ystävällisin terveisin,

Tuomas Lukkari

tuomas.e.lukkari@edu.savonia.fi

Niko Luostarinen

niko.p.luostarinen@edu.savonia.fi

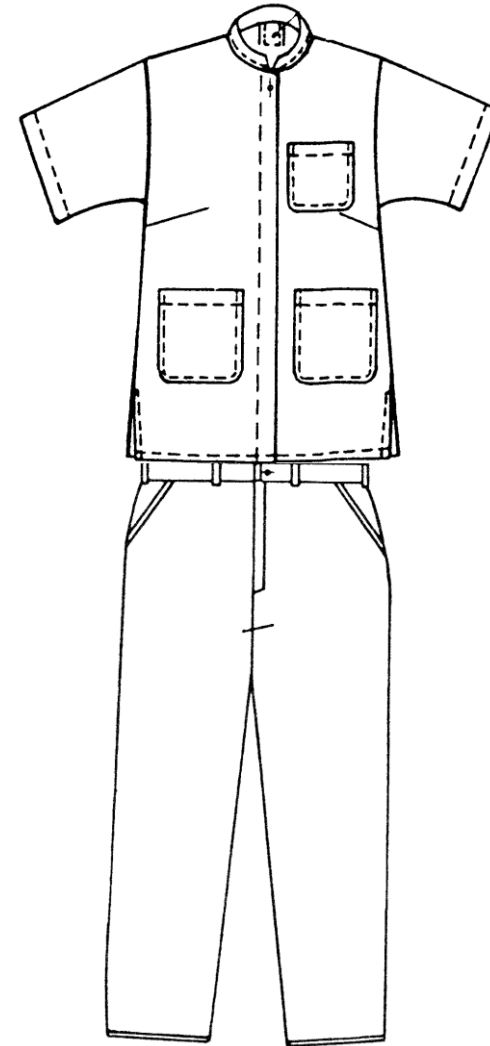
Mistä pidätte nykyisessä työasussa?

This image shows a full page of blank handwriting practice paper. It features evenly spaced horizontal blue lines across its entire surface, providing a guide for letter height and placement. The background is a clean, solid white color, and there are no margins, text, or other markings present.

Mistä ette pidä nykyisessä työvasussa?

[illegible]

**Mitä muutoksia/ominaisuuksia/toiveita haluaisit uuteen työasuun?
Havainnollistakaa viereiseen kuvaan.**

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and extend across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Kyselylomake 2

1. Pitääkö lasten osastoilla käytettävän työvaatteen olla värikäs?

1.1 Jos vastasit kyllä, perustele miksi?

1.2 Jos vastasit kyllä, mikä väri olisi sopivin?

2. Pitääkö työvaatteen olla joustava lasten ja nuorten hoitotyössä?

2.1 Jos vastasit kyllä, perustele miksi

2.2 Jos vastasit kyllä, perustele miten

3. Millaisia käytettävyyteen liittyviä tekijöitä työvaatteessa tulisi olla?

3.1 Miksi?

4. Onko nykyinen raitapaita ja valkeat housut yhdistelmä hyvä sellaisenaan?

4.1 Jos vastasit kyllä, perustele

4.2 Jos vastasit ei, Perustele?

5. Sopiiko aikuisten osastoilla käytettävä työvaate lasten osastolle?

5.1 Miksi / Miksi ei?

